

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI BALAIKOTA
SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh:

HERNIA TUT VIANA

F 100 130 053

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI BALAIKOTA
SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

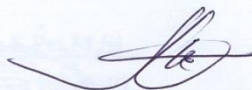
oleh:

HERNIA TUT VIANA

F 100 130 053

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si.

NIP/NIDN. 805/0609106802

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI BALAIKOTA
SURAKARTA**

OLEH

HERNIA TUT VIANA

F 100 130 053

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Achmad Dwityanto O, S.Psi., M.Si.**

(Ketua Dewan Penguji)

(.....)

2. **Aad Satria Permadi, S.Psi, MA**

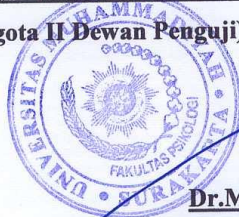
(Anggota I Dewan Penguji)

(.....)

3. **Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si**

(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)



Dekan,

Dr. Moordinarsih, M.Si

0615127401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 02 Juni 2017

Penulis



F 100 130 053

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI BALAIKOTA SURAKARTA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada pegawai Balai Kota Surakarta. Hipotesis yang diajukan yaitu hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada pegawai Balai Kota Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik purposive sampling, dengan subjek sebanyak 90 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat ukur skala persepsi lingkungan kerja dan skala motivasi kerja. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS 19.00 dengan teknik korelasi product-moment, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,612; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang artinya ada hubungan positif yang tinggi antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Sumbangan efektif dari kedua variabel ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,374$ yang berarti bahwa variabel persepsi lingkungan kerja mempengaruhi variabel motivasi kerja sebesar 37,4 % dan 62,6 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain variabel persepsi lingkungan kerja. Kategori persepsi lingkungan kerja tergolong tinggi dengan rerata empirik (RE) sebesar 90,79 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 72,5. Sedangkan kategori motivasi kerja tergolong tinggi dengan rerata empirik (RE) sebesar 91,16 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 72,5.

Kata Kunci: Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Abstract

The aim of this research is to know the relationship between perception of work environment with work motivation on the Town Hall employees. The hypothesis proposed that there are positive relationship between perception of work environment with work motivation on the Town Hall employees. Sampling technique is used in this research was technique of purposive sampling, there are 90 respondents. These research used quantitative methods with perception of work environment and work motivation scale. Research on data analysis using SPSS 19.00 with product-moment correlation, the correlation coefficient value of acquired 0.612; $p = 0.000$ ($p < 0.01$) which showed that there is a positive relationship between perception of work environment with work motivation. The effective contribution of these two variables is indicated by a value of $r^2 = 0.374$ it means that the perception of work environment variables affects by 37,4% to work motivation and there is 62,6% is influenced by other factors of perception of work environment.. perception of Work environment relatively high with empirical mean (RE) of 90.79 and average hypothetical (RH) of 72.5. While,

work motivation relatively high with average empiric (RE) of 91.16 and average hypothetical (RH) of 72.5.

Keywords: perception to work psychological at work environment, work Motivation

1. PENDAHULUAN

Di Jaman Globalisasi ini perkembangan dunia semakin pesat tidak terkecuali perubahan yang membawa dampak positif maupun dampak negatif bagi Indonesia, hal tersebut menuntut Instansi pemerintah yang merupakan penyambung atau penghubung antara negara dengan rakyatnya dituntut untuk terus mampu melakukan pembaharuan agar roda pemerintahan dapat berjalan lebih baik dan dapat mengimbangi perkembangan perubahan dunia. Hal tersebut harus dilakukan agar Indonesia tidak tertinggal dengan negara-negara lain di dunia. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk terus mengadakan pembaharuan pada sistem pemerintahan yang telah berjalan selama ini adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terkhusus dengan memberikan dorongan atau motivasi kepada individu yang terlibat dalam Instansi pemerintahan Megawati (dalam Ningsih, 2009).

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek/pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Selain itu, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja.

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh Andamdewi (2013) pada bulan Juni-September 2011 dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya

motivasi kerja pegawai pada Bagian Sekretariat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti : (1) masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, (2) masih ada sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, dan (4) Masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Rendahnya motivasi kerja pegawai diduga dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (dalam Andamdewi, 2013) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya misalnya kebersihan dan lain-lain”. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

Dari uraian di atas penulis ingin membuktikan hipotesis yaitu: ada hubungan positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada pegawai Balai Kota Surakarta. Semakin tinggi pegawai memiliki tingkat lingkungan kerja dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pada pegawai. Namun sebaliknya, semakin rendah tingkat lingkungan kerja yang dimiliki pegawai dalam bekerja maka semakin rendah pula tingkat motivasi kerja pada pegawai.

2. METODE

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, variabel bebas persepsi terhadap lingkungan kerja dan variabel tergantung Motivasi Kerja. Teknik pengambilan sampel tersebut dengan cara menetapkan kriteria tertentu siapa yang akan dijadikan sebagai informan. Adapun kriteria dalam pengambilan

sampel yakni pegawai BPPKAD. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai BPPKAD Balai Kota Surakarta berjumlah 90 orang.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran psikologi, yaitu skala persepsi terhadap lingkungan kerja dan skala motivasi kerja. Skala persepsi terhadap lingkungan kerja setelah dilakukan perhitungan Aiken's maka diperoleh 29 aitem yang valid, sedangkan untuk skala motivasi kerja setelah perhitungan Aiken's diperoleh 29 aitem yang valid. Dalam Teknik analisis yang digunakan, yaitu product-moment untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dan motivasi kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis *product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,612; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja semakin rendah pula motivasi kerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

Hasil analisis dari hipotesis diatas, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kusriyanto (1986) mengatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dengan suasana kerjanya, yang mendorong untuk melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan sehingga selesai tepat waktu, kemudian dapat meningkatkan motivasi kerja pada diri seseorang. Selain itu faktor yang dominan yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel Sutrisno (dalam Andamdewi 2013).

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif atau baik akan memberikan

rasa aman dan membuat pegawai untuk dapat bekerja optimal. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu bekerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai dimana lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai menjadi rajin bekerja. Hal tersebut sesuai dengan teori Nitisemito (dalam Rusli dkk, 2015) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya.

Motivasi kerja sangat diperlukan bagi setiap pekerja, karena motivasi kerja adalah salah satu proses untuk mencapai tujuan atau hasil kerja yang baik. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Clark (2003) bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses, dimana seorang individu tersebut mendorong dirinya sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang individu miliki. Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai yang baik merupakan tujuan dan hasil akhir yang selalu ingin dicapai oleh setiap pekerja pada umumnya, namun banyak hal yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan hasil tersebut. Kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab, rasa ketidakputusasaan, menyukai tujuan sesuai kemampuan dan kreativitas yang tinggi diperlukan guna mencapai tujuan dan hasil.

Menurut McClelland (dalam Siagian 2004), bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah percaya diri, mempunyai daya tahan terhadap tekanan, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa dan menyukai tujuan yang sesuai kemampuan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Munandar (2001), bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja pada pegawai Balai kota Surakarta tergolong tinggi.

Berdasarkan hasil analisis variabel motivasi kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 91,16 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 72,5 yang berarti motivasi kerja pada pegawai termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Devung (1989), bahwa terdapat karakteristik dalam aspek-aspek motivasi kerja, yaitu: 1) Minat, seseorang karyawan yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan perasaan senang bekerja, kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan, dan merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan. 2) Sikap positif, seorang karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi, dan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. 3) Berani mengambil keputusan untuk berpartisipasi ditandai dengan tanggap dan sabar, memperkecil kesalahpahaman dan ide-ide berharga. 4) Memiliki rencana kerja dan teknik kerja yang ditetapkan oleh perusahaan ditandai dengan keterampilan dan potensi diri. 5) Memanfaatkan kesempatan kerja yang diberikan perusahaan ditandai dengan kesanggupan melaksanakan tugas dan bekerja keras.

Motivasi kerja yang tinggi pada pegawai balaikota Surakarta dikarenakan pegawai mempunyai rasa percaya diri yang tinggi dalam mengambil sebuah keputusan yang dikerjakan dengan ketelitian, sabar dan tanggap sehingga para pegawai termotivasi untuk bekerja sebaik-baiknya. Minat yang tinggi juga terdapat pegawai dalam menghadapi atau melakukan suatu pekerjaan dengan perasaan senang dan semangat dalam menyelesaikan. Pegawai harus memiliki potensi atau kemampuan saat bekerja dalam perencanaan kerja yang telah ditentukan oleh instansi agar di setiap perencanaan akan memiliki harapan yang sesuai dengan target yang diinginkan.

Variabel lingkungan kerja mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 90,79 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 72,5 yang berarti lingkungan kerja termasuk dalam kategori tinggi. Kondisi ini dapat diartikan pada dasarnya subjek dalam penelitian ini memiliki ciri-ciri dalam aspek-aspek lingkungan kerja , sesuai dengan pendapat Sumartono & Sugiono (1997), yang meliputi

aspek lingkungan kerja fisik meliputi peralatan kerja merupakan yang komponen pendukung aktivitas dalam bekerja, maka secara langsung akan mempengaruhi pada kualitas kerja (hasil kerja) yang optimal. Penerangan yang cukup memadai akan mendukung kelancaran saat bekerja. Pewarnaan, ruang gerak dan kebersihan akan berpengaruh terhadap pegawai saat melakukan pekerjaannya pula. Kebisingan atau suara gaduh yang ada dalam lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi saat bekerja. Selain aspek fisik, terdapat aspek nonfisik yang mana meliputi deskripsi kerja yang harus dikerjakan sehingga pegawai dapat saling bekerjasama dengan baik. Tanggung jawab kerja, dimana antara pegawai satu dengan lainnya tidak terjadi pelemparan atau penghindaran tanggung jawab atas pekerjaan yang tidak selesai, tekanan kerja yang diberikan kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan kemampuan fisik maupun akademik yang seimbang antara pegawai satu dengan lainnya. Menciptakan kebersamaan, dimana pegawai harus berinteraksi antara pegawai satu dengan lainnya di dalam menciptakan kebersamaan untuk menghasilkan kerja yang berkualitas. Perhatian dan dukungan pimpinan merupakan sosok yang mendukung akan memberikan perhatian terhadap pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan yang diinginkan. Komunikasi harus diciptakan antar pegawai satu dengan yang lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan kondisi yang mendukung kelancaran kerja.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan hasil penelitian menunjukkan sumbangan efektif variabel persepsi terhadap lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 37,4%, ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) = 0,374, dan masih terdapat 62,6% faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja rasa aman, tipe pekerja, nama baik tempat kerja, rekan kerja, gaji atau upah, pimpinan, jam kerja, fasilitas dan kesempatan untuk maju Jurgensen (dalam Habibi,2005).

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada

pegawai Balai Kota Surakarta. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan penulis dapat terbukti. Yaitu ada hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan jika terdapat hubungan yang positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat persepsi terhadap lingkungan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja, dan sebaliknya semakin rendah tingkat persepsi terhadap lingkungan kerja pegawai maka semakin rendah pula tingkat motivasi kerja. Selain itu dari hasil analisis data penelitian, diketahui juga bahwa tingkat persepsi terhadap lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada pegawai Balai Kota Surakarta tergolong tinggi. Berdasarkan hasil analisis sumbangan efektif variabel persepsi terhadap lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 37,4 %. Berarti masih terdapat 62,6 % variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja.

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh selama penelitian, maka penulis memberikan sumbangan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu: 1) Bagi Instansi (Balai Kota Surakarta) Instansi diharapkan memberikan fasilitas-fasilitas yang menjadi kebutuhan pegawai sebagai penunjang kinerja pegawai; Menciptakan hubungan baik dengan sesama pegawai dengan menambah komunikasi dengan pimpinan dimana hal tersebut dapat menumbuhkan perasaan diterima dan dihargai; memperbanyak pergaulan dengan sesama rekan kerja dan lebih terbuka dalam menerima kritik dan saran yang bermanfaat bagi dirinya. 2) Bagi pegawai Balai Kota Surakarta Diharapkan pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja. Adapun beberapa hal yang dapat mempertahankan motivasi kerja dengan cara: Mampu bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan, pegawai harus memiliki ide-ide yang inisiatif dalam acara forum, sehingga akan mendukung kualitas kerja yang lebih baik, pegawai selalu menyakinkan

diri sendiri dan menguasai semua pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan kemampuannya. 3) Bagi Peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian yang lebih komprehensif khususnya yang berhubungan dengan hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dan menjadi acuan untuk melakukan penelitian motivasi kerja yang lain. Peneliti lain diharapkan memperhatikan 62,6 % variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja .

PERSANTUNAN

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya, yaitu mama dan papa yang telah senantiasa mendoakan tanpa lelah dan memberikan dukungan. Kakak-kakak saya yang selalu mendukung dan mendoakan. Serta Bapak Drs.Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si yang telah memberikan semangat dan bimbingan kepada saya dalam menyelesaikan naskah publikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andamdewi, S. (2013). Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai bagian secretariat dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 1(1), 210-461
- As'ad, Muhammad. 2002. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, S. 2005. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset.
- Clark, R. E. (2003). Fostering the Work Motivation of Individuals and Teams . *Performance Improvement*, 42 (3), 21-29
- Dewi, K.C. (2014) .Hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan CV. SINAR ABADI.*Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Dewi, P. P. (2015). Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(2).

- Devung, Simon. (1989). Pengantar ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Depdikbud
- Habibi, B. 2005. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Askes regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y bagian sumber daya manusia dan umum Semarang. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang
- Hadi, S. 2002. *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Malayu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. BumiAksara.
- H, H. I., & Handoyo, S. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun . *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* , 2(2)
- Jain, D. R., & Kaur, S. (2014). Impact Of Work Environment On Job Satisfaction . *International Journal of Scientific and Research Publications* , 4 (1).
- Londo, Tewal, & Rumokoy. (2016). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1)
- Lukito, H. P., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pegalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Btpn Syariah Semarang) . *Journal of Management*, 2(2).
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Muchdarsyah Sinungan. 2003. *Produktivitas kerja dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhammad, A. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mukaromah. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Mutu Pelayanan Karyawan Bank Rakyat Indonesia Balikpapan. *ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id* , 4(8).
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri*. Jakarta: CV. Kurnia
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)

- Nefrida, Ar. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan*, 1(1)
- Ningsih, S. (2016). Pengaruh Gaya Hidup Hedonis Dan Prokrastinasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pegawai Yang Dipindah Statuskan Di Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Psikolgi*, 4(1).
- Norianggono, Y. C., Djamhur, H., & Ika, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis* . 8(2)
- Salleh, S. M., Zahari, A. S., Said, N. S., & Ali, S. R. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace . *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences* , 6.
- Londo, F., Tewal, B., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado . *Jurnal EMBA* , 4 (1), 143-152.
- Siagian, S.P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Asdi Mahasatya
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suryabrata, Sumandi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sumartono & Sugito. 1997. *Manajemen Operasional*. Jakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto. 1999. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Stoner, J.A.F & Freeman. 1999. *Manajemen Motivation*. London: Terjemahan. Prentice Hal line.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor 2Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 0-10

- Rawung, F. H. (2013). The Effect of Leadership on the Work Motivation of Higher Education Administration Employees (Study at Manado State University) . *Journal of Business and Management* , 15 (1), 28-33.
- Rusli, Musnadi, S., & Mahdani. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Koperasi Unit Desa Dan Usaha Kecil Menengah Di Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen* , 4(2), 0-10
- Pitaloka, E., & Sofia, I. P. (2014). The Affect Of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment On Ocb Of Internal Auditors . *International Journal of Business, Economics and Law* , 5 (2).
- Yancomala, O. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat . *Jurnal Administrasi Pendidikan* , 2, 5-6.
- Wardiyah, A., Eldayana, S., & Samino. (2015). Hubungan Insentif Dana Kapitas Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Dengan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Metro Tahun 2014. *Jurnal Kesehatan Holistik*, 9, 54-70.